

Karolina Ochocińska¹<http://dx.doi.org/10.18778/8088-306.2.09>

Zatrudnianie członków zarządu spółki kapitałowej na podstawie kontraktu menedżerskiego

Uwagi wstępne

Powołanie danej osoby do zarządu spółki kapitałowej oznacza nawiązanie z nią stosunku organizacyjnego, od którego należy odróżnić powstanie stosunku prawnego pomiędzy spółką a członkiem zarządu. W drugim przypadku stosunek ten może być oparty na zastosowaniu umowy o pracę, powołania, umowy zlecenia, lub umowy podobnej do umowy zlecenia².

Granice swobody wyboru formy zatrudnienia

Co do zasady istnieje swoboda wyboru formy zatrudnienia. W kontekście art. 22 §1¹ kodeksu pracy³ granicą jest to, że strony wykorzystując stosunek pracy bądź stosunek cywilnoprawny muszą zwrócić uwagę, czy sposób wykonywania funkcji oraz faktyczne warunki w jakich osobie zarządzającej przyjdzie świadczyć pracę odpowiadają szczególnym właściwościami wybranego stosunku zatrudnienia. Jeżeli warunki te są w pełni adekwatne do normatywnego modelu stosunku pracy, strony nie będą mogły zatrudnić danego zarządcy w ramach umowy cywilnoprawnej. Ponadto zatrudnienie w warunkach nieuwzględniających cech charakterystycznych dla pracowniczego stosunku zatrudnienia nie może być zatrudnieniem realizowanym na podstawie stosunku pracy⁴.

W wyroku z dnia 2 grudnia 1975 roku⁵ Sąd Najwyższy stwierdził, że „zakwalifikowanie umowy o świadczenie usług jako umowę o pracę nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umowy określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też postanowienia umowy, wskazujące na

¹ Doktorantka, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Cywilnego i Bankowego.

² W. Pyzioł, A. Szumański, I. Weiss, *Prawo spółek*, Bydgoszcz-Kraków 2006, s. 390.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zm., dalej k.p.

⁴ T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia menedżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2006, s. 355–356.

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 roku, I PRN 42/75, „Służba Pracownicza”, nr 2/1976, s.28.

charakter stosunku cywilnoprawnego. O takim zakwalifikowaniu decyduje sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług. Niezbędnym warunkiem do zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający”⁶.

Podstawowe cechy charakteryzujące stosunek pracy wynikają z przepisów w sposób bezpośredni lub pośredni, a równocześnie ich katalogi formułowane są w doktrynie i orzecznictwie. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. świadczenie realizowane w ramach stosunku pracy to praca wykonywana na rzecz innego podmiotu, którym jest pracodawca i pod jego kierownictwem oraz w czasie i miejscu przez pracodawcę wyznaczonym. Poza wyżej wymienionymi przesłankami można wskazać następujące cechy stosunku pracy: ciągłość i powtarzalność wykonywanej pracy, osobisty charakter świadczonej pracy, odpłatność oraz ukształtowanie przesłanek nabycia wynagrodzenia⁷.

Charakter prawny kontraktu menedżerskiego

Ze względu na występowanie określonych cech kontraktem menedżerskim można nazwać zarówno umowę cywilnoprawną, jak i umowę o pracę⁸. W artykule zostanie zaprezentowany kontrakt menedżerski jako umowa cywilnoprawna. Kontrakt menedżerski określany jest również jako umowa o zarządzanie spółką kapitałową, umowa o sprawowanie zarządu, umowa zarządu, umowa o wykonywanie zarządu, umowa menedżerska, umowa o świadczenie usług menedżerskich czy też umowa o prowadzenie przedsiębiorstwa spółki⁹. Ze względu na brak wyodrębnionego zespołu przepisów, który regulowałby szczegółowo, w sposób kompleksowy *essentialia negotii* umowy o zarządzanie spółką, należy umowę tę zaliczyć do umów nienazwanych¹⁰.

⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 roku, *op. cit.*, s. 28.

⁷ Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003, s. 14–15, 20–23.

⁸ Ł. Pisarczyk, *Zatrudnianie członków spółek kapitałowych*, Warszawa 2000, s. 34.

⁹ A. Grzegorzczak, *Kontrakt menedżerski czy umowa o pracę? Korzyści i ograniczenia płynące z obu form zatrudnienia dla menedżerów najwyższego szczebla zarządzania*, [w:] *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, Zeszyt Naukowy, nr 102/2010, s. 134.

¹⁰ T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia...*, s. 241.

Jak wskazuje się w literaturze¹¹, kontrakt menedżerski jest dwustronną umową zawieraną pomiędzy profesjonalnym podmiotem gospodarczym, tj. spółką a profesjonalnym członkiem zarządu, który zobowiązuje się, w zamian za stosowne wynagrodzenie, do należytego zarządzania spółką. Umowa menedżerska znajdzie zastosowanie w przypadku dużych spółek, w których wspólnicy nie są zainteresowani pełnieniem funkcji w zarządzie, a pragną jednocześnie powierzyć tę rolę wykwalifikowanym menedżerom¹².

Usługa zarządzania przedsiębiorstwem, pojmowana w kontekście teorii organizacji i zarządzania, polega na realizacji procesu planowania, organizowania, kierowania i kontroli jego działalności, wykorzystaniu zasobów przedsiębiorstwa dla osiągnięcia ustalonych celów. Wymaga to samodzielności w zakresie kierowania nim, swobody w wyborze sposobu zarządzania, możliwości wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji oraz własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek pracy, w którym podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi wiążących poleceń. W przypadku kontraktu menedżerskiego brak jest stałego organu, który stale (codziennie) kierowałby pracą menedżera¹³.

Pojęcie menedżera najwyższego szczebla

Menedżer najwyższego szczebla jest jednostką znajdującą się na szczycie hierarchii zarządzającej, kierującą całą organizacją. Najczęściej są to prezesi, wiceprezesi, członkowie zarządu, dyrektorzy naczelni, a także osoby spoza zarządu, którym zarząd przekazał swoje kompetencje za pomocą udzielenia prokury lub pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych w jego imieniu. Nie podlegają oni w zasadzie żadnym zwierzchnikom, ale ich działalność jest oceniana przez wspólników spółki oraz inne organy, takie jak rada nadzorcza, komisja rewizyjna¹⁴.

¹¹ R. Szczęsny, *Początek i ustanie pełnienia funkcji przez zarząd*, [w:] „Zarząd w spółkach kapitałowych ze szczególnym uwzględnieniem ograniczeń kompetencji członków zarządu”, Zakamycze 2004, s. 71.

¹² Tamże.

¹³ L. Koziół, *Kontrakty menedżerskie we współczesnych nurtach nadzoru korporacyjnego*, [w:] Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, nr 1(17)/2011, s. 251.

¹⁴ A. Grzegorzczak, *Kontrakt menedżerski...*, s. 132.

W literaturze¹⁵ występuje wiele definicji pojęcia menedżer najwyższego szczebla, tak np. Waldemar Gujski¹⁶ uważa, że klasyczny menedżer-zarządca to „osoba profesjonalnie, odpłatnie zajmująca się zarządem cudzym przedsiębiorstwem w warunkach ustrojowego, strukturalnego rozdzielenia funkcji właścicielskich od funkcji zarządzaczy”¹⁷. Ricky Griffin twierdzi, że „menedżerowie najwyższego szczebla zarządzania to niewielka grupa kadry kierowniczej kontrolująca organizację, wytyczająca jej cele, ogólną strategię, a także politykę operacyjną”¹⁸. James Stoner, Edward Freeman i Daniel Gilbert¹⁹ są zdania, że „menedżer to członek naczelnego kierownictwa odpowiedzialnego za ogólne zarządzanie organizacją, który ustala politykę operacyjną i steruje wzajemnymi oddziaływaniami organizacji i jej otoczenia”²⁰.

Treść kontraktu menedżerskiego

Istnieją dwa sposoby ukształtowania niepracowniczego kontraktu menedżerskiego. Może być to umowa, do której zgodnie z art. 720 kodeksu cywilnego²¹ stosować się będzie przepisy o zleceniu. W takim przypadku strony mogą zgodnie z własnymi potrzebami zmodyfikować poszczególne rozwiązania przyjęte w regulacji kodeksowej. Drugą możliwością jest natomiast ukształtowanie kontraktu menedżerskiego w oderwaniu od kodeksowej konstrukcji zlecenia. W tym celu strony muszą wyraźnie zastrzec, iż przepisów o zleceniu do tej umowy nie stosuje się. Decydując się na takie rozwiązanie, strony musiałyby całokształt wzajemnych praw i obowiązków uregulować w samej umowie²².

Przedstawione powyżej dwie możliwości sposobu ukształtowania kontraktu menedżerskiego mają swoje wady i zalety. Wadą ukształtowania kontraktu w oderwaniu od kodeksowej konstrukcji zlecenia jest nadmierne rozbudowanie samej umowy oraz możliwość pojawienia się nieprzewidzianych sytuacji, których rozstrzygnięcie

¹⁵ Tamże.

¹⁶ W. Gujski, *Kontrakty menedżerskie oraz inne umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy*, Warszawa 2003, s. 27, podaje za A. Grzegorzcyk, *Kontrakt menedżerski...*, s. 132.

¹⁷ Tamże.

¹⁸ R. W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 2007, s. 12–13, podaje za A. Grzegorzcyk, *Kontrakt menedżerski...*, s. 132.

¹⁹ J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert, *Kierowanie*, Warszawa 2001, s. 32, podaje za A. Grzegorzcyk, *Kontrakt menedżerski...*, s. 133.

²⁰ Tamże.

²¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. 1964, nr 16, poz. 93 ze zm.

²² Ł. Pisarczyk, *Zatrudnianie członków...*, s. 38.

może okazać się bardzo trudne. Zaletą sposobu pierwszego jest uniknięcie nieprzewidzianych sytuacji konfliktowych, a co za tym idzie – większa pewność. Dzięki dyspozytywnemu charakterowi przepisów kodeksu cywilnego dotyczących zlecenia możliwe jest takie ukształtowanie treści umowy, które odpowiada oczekiwaniom stron, a jednocześnie chroni interes spółki²³. Nadawanie cech kontraktu menedżerskiego umowom cywilnoprawnym następuje w drodze wprowadzania elementów zbliżających je do umów rezultatu. Przykładem może być wprowadzenie parametrów natury ekonomicznej, których osiągnięcie będzie zadaniem zarządcy. Typowa staranność nie będzie więc jedynym kryterium oceny działalności zarządcy. Na gruncie kontraktu menedżerskiego od członka zarządu wymagana będzie nie tylko staranność działania, lecz również osiągnięcia konkretnego wyniku. Stanowi to odejście od typowego modelu umowy zlecenia gdzie od przyjmującego zlecenie wymagana jest jedynie staranność działania²⁴.

Konsekwencją tego, że umowa o zarządzanie spółką kapitałową zawarta z członkiem zarządu nie posiada regulacji prawnej wyznaczającej *essentialia negotii*, jest dysponowanie przez strony dużą swobodą w kształtowaniu jej treści. Odróżnia to kontrakt menedżerski od innych umów nazwanych, w tym także od umów o pracę, które nie dają tyle elastyczności w ukształtowaniu treści. Kontrakty menedżerskie powinny zawierać konkretyzację i uściślenie obowiązków wynikających z kodeksu spółek handlowych oraz innych aktów wewnętrznego prawa spółek, powinny wprowadzać wiele dodatkowych obowiązków o charakterze wynikowym, przyjmujących postać zadań i celów do realizacji. Ich wykonanie może być zabezpieczone szczególnymi formami odpowiedzialności, np. polegającymi na obniżeniu pewnych elementów uposażenia przysługujących członkom zarządu albo na wcześniejszym rozwiązaniu umowy o zarządzanie. Wprowadzenie tego typu rozwiązań do umowy o zarządzanie spółką kapitałową jest konieczne ze względu na konieczność poprawy efektywności i sprawności funkcjonowania spółki w obrocie gospodarczym. Jest to jeden z najważniejszych powodów wykorzystywania tego typu umów²⁵. Określenie należności przysługujących członkom zarządu w zamian za pracę wykonywaną na rzecz spółki kapitałowej jest elementem koniecznym umowy o zarządzanie spółką kapitałową. Strony mają całkowitą swobodę

²³ Tamże, s. 39.

²⁴ Tamże, s. 34–35.

²⁵ T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia...*, s. 242.

co do wyboru systemu oraz sposobu wynagradzania, jak również ustalenia rodzaju i wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych dodatkowych należności przysługujących im z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie spółki. Możliwe jest uzależnienie wypłaty znacznej części wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych należnych za pracę na rzecz spółki od wyników finansowych oraz od stopnia realizacji zadań i obowiązków członka zarządu. Ma to na celu motywowanie członków zarządu do bardziej efektywnego kierowania spółką kapitałową²⁶.

Kontrakty menedżerskie dają stronom dużą swobodę w zakresie uregulowania długości ich trwania oraz możliwości wcześniejszego ich rozwiązania. Pozwala to na dostosowanie czasu trwania umowy cywilnoprawnej o zatrudnienie z okresem, w jakim członek zarządu jest powiązany ze spółką stosunkiem organizacyjnym²⁷. Umowa menedżerska może być zawarta zarówno na czas określony, jak i nieokreślony. Zależy to od tego, czy umowę zawiera członek zarządu spółki akcyjnej czy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W pierwszym przypadku umowa może być zawarta tylko na czas określony. Można ją jednak przedłużyć, jeśli członek zarządu będzie powoływany na kolejne kadencje. W drugim przypadku kontrakt może być zawarty na czas określony, jak i nieokreślony, gdyż kodeks spółek handlowych nie określa górnej granicy czasu trwania kadencji członka zarządu²⁸. Ponadto strony mogą wprowadzić do kontraktu menedżerskiego rozwiązania, które nie są przewidziane na gruncie umowy zlecenia. Może to być prawo do urlopu wypoczynkowego, urlopów okolicznościowych czy też wypłata za czas choroby. W umowach o zarządzanie spółką kapitałową mogą znaleźć się konstrukcje prawne wzorowane na prawie pracy np. dotyczące rozwiązywania stosunku prawnego. Mogą to być trzymiesięczne lub dłuższe okresy wypowiedzenia oraz wysokie odprawy wypłacane w przypadku rozwiązania umowy²⁹.

Powierzenie zarządcy kierowania zasobami danej organizacji gospodarczej na podstawie umowy cywilnoprawnej pozwala objąć go znacznie bardziej surowym, niż na gruncie stosunku pracy, reżimem odpowiedzialności materialnej za szkody wyrządzone w mieniu tej organizacji, wynikającym z przepisów kodeksu cywilnego. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy, odpowiedzialność odszkodowawcza w razie nieumyślnego wyrządzenia przez osobę zarządzającą-pracownika

²⁶ Tamże, s. 243.

²⁷ Tamże, s. 244.

²⁸ A. Grzegorzczak, *Kontrakt menedżerski...*, s. 135.

²⁹ Ł. Pisarczyk, *Zatrudnianie członków...*, s. 39–40.

szkody w mieniu pracodawcy w skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, jest ograniczona. Odpowiadają oni za rzeczywiste szkody (*damnum emergens*) i tylko do wysokości trzykrotności zarobków w chwili powstania szkody. Natomiast menedżerowie odpowiadają całym swoim majątkiem i to zarówno za rzeczywiste szkody (*damnum emergens*), jak i za utracone przez spółkę korzyści (*lucrum cessans*)³⁰.

Wady i zalety kontraktu menedżerskiego

Jak wskazuje T. Duraj³¹ do zalet kontraktu menedżerskiego należy zaliczyć możliwość swobodnego i elastycznego kształtowania praw i obowiązków stron. Umowy o zarządzanie spółką kapitałową są bardziej elastyczne niż stosunek pracy, który poddany jest szczegółowym normą ustawodawstwa prawa pracy. Ponadto zatrudnienie osoby zarządzającej na podstawie kontraktu menedżerskiego gwarantuje spółce nieograniczoną możliwość wyznaczania zarządcy różnego typu powinnośc o charakterze wynikowym. Dzięki takiemu rozwiązaniu spółka może zapewnić sobie szybszy rozwój i większą efektywność³².

Umowy cywilnoprawne pozwalają na skuteczne egzekwowanie od zarządcy powinnośc o charakterze wynikowym, motywuje to osobę zarządzającą do bardziej efektywnego działania. Jest to możliwe dzięki elastyczności przy kształtowaniu treści umowy, możliwość wprowadzania postanowień dotyczących systemu wynagradzania uzależnionego od określonych wyników o charakterze ekonomicznym, systemu premii za osiągnięcie określonych efektów³³.

Kontrakt menedżerski posiada również wady. Właściwe sformułowanie postanowień kontraktu jest konieczne dla powodzenia przyszłej umowy. Obejmują one skomplikowaną materię i często w proces konstruowania tych umów konieczne jest zaangażowanie podmiotów zewnętrznych, to powoduje dodatkowe koszty dla spółki. Z punktu widzenia osoby zarządzającej bardziej korzystne ukształtowanie sytuacji prawnej daje stosunek pracy. W przypadku zatrudnienia na podstawie kontraktu menedżerskiego możliwe są niedogodności takie jak: brak ochrony trwałości stosunku pracy, surowsze reguły odpowiedzialności za szkodę w mieniu pracodawcy, brak szczególnego trybu dochodzenia roszczeń przed sądem³⁴.

³⁰ T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia...*, s. 343–344.

³¹ Tamże, s. 336–338.

³² Tamże.

³³ T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia...*, s. 338–342.

³⁴ Tamże, s. 343–350.

Uwagi końcowe

W Polsce kontrakt menedżerski jest stosunkowo młodą formą zatrudnienia, pojawił się on dopiero na początku lat 90. XX wieku. Cywilnoprawny kontrakt menedżerski daje menedżerowi znacznie więcej swobody działania oraz większe możliwości rozwoju własnych umiejętności i kwalifikacji niż umowa o pracę. Ponadto pozwala na kompleksowe i swobodne uregulowanie całości relacji stron³⁵.

Stanowi to zalety zatrudnienia na podstawie kontraktu menedżerskiego, zarówno dla menedżera, jak i dla spółki. Wartym podkreślenia jest fakt, iż umowa menedżerska nie zapewnia określonych przez ustawodawstwo pracy gwarancji oraz uprawnień ochronnych³⁶. Wszelkie postanowienia w tej kwestii zależą od treści konkretnego kontraktu menedżerskiego.

³⁵ A. Grzegorzczuk, *Kontrakt menedżerski...*, s. 150–151.

³⁶ T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia...*, s. 346.